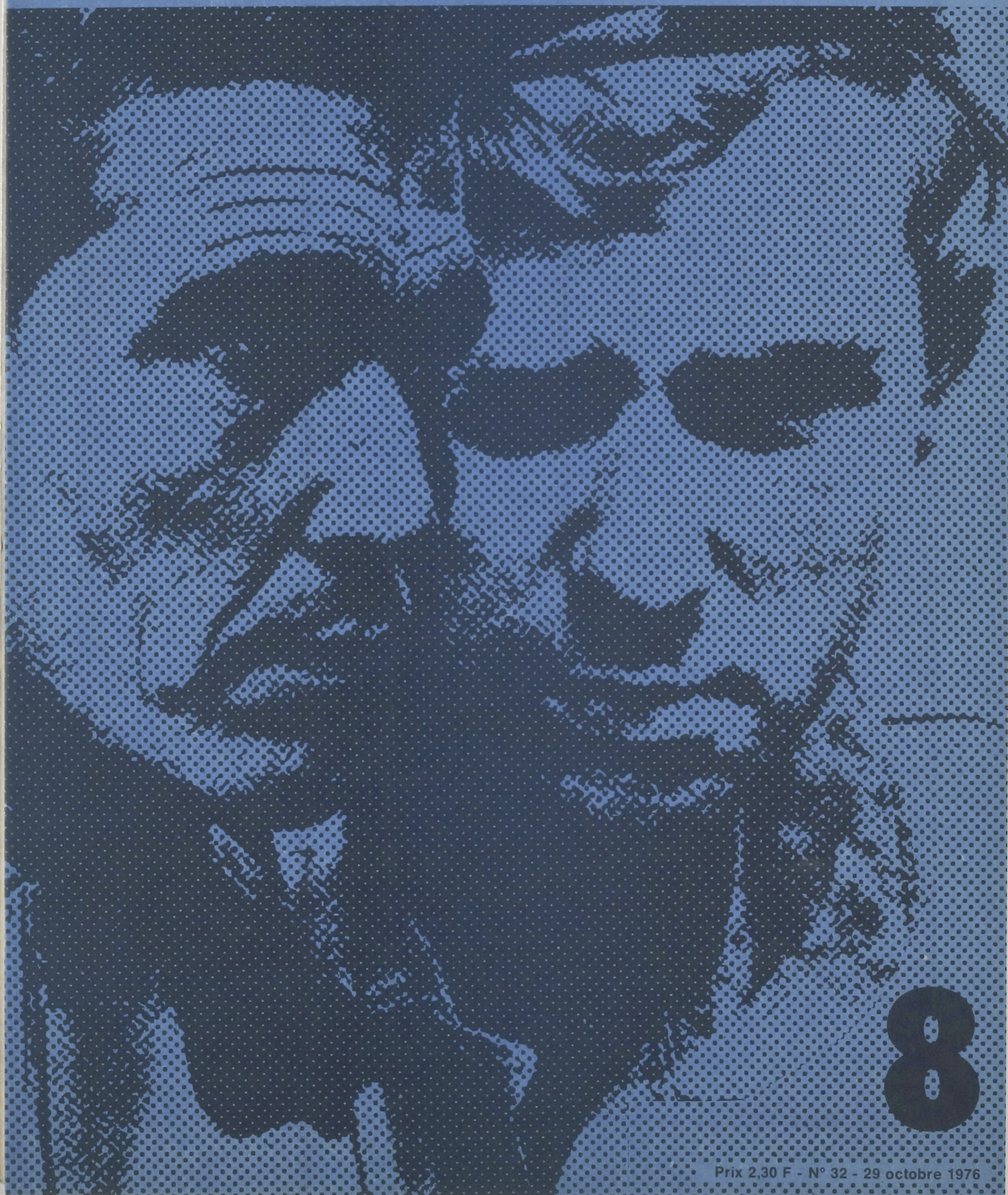


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



8

Editorial

« IL FAUT METTRE LE PAQUET »

C'est ainsi que nous pourrions resumer, par une seule phrase, le sens de l'accord unitaire réalisé entre les deux fédérations de la métallurgie, le 28 septembre dernier.

- Obliger l'U.I.M.M. à négocier une convention collective nationale,
- Combattre avec l'ensemble des travailleurs, le plan Giscard/Barre.

Voici les objectifs du combat unitaire dans lequel toutes les sections C.F.D.T. sont d'ores et déjà engagées.

Cette action, il nous faut y faire adhérer, participer activement, sans aucune réserve, tous les métallurgistes, car elle est à la hauteur des problèmes auxquels ils sont confrontés, et des revendications qu'ils expriment.

Plus que jamais, la stratégie coordonnée de l'U.I.M.M. dans tous les domaines et ses conséquences sur les métallos, impose cette riposte d'ensemble sur des solutions d'ensemble.

L'heure n'est pas à la dispersion. Nul ne peut prétendre, face aux moyens et méthodes du patronat de la métallurgie, combattre isolément chaque direction qui applique avec zèle des consignes centralisées, qui toutes, ont pour but de s'adapter à la crise ; développer la restructuration et briser les oppositions des travailleurs.

Ce comportement du patronat de la Métallurgie, le plus réactionnaire qui soit, est vérifié quotidiennement dans les entreprises. C'est le refus systématique de satisfaire les revendications proposées, ce sont les conflits que l'on cherche à laisser pourrir, c'est l'organisation du licenciement des délégués et des militants...

Au niveau national : c'est le refus de négociations. La politique des accords séparés avec F.O. et C.G.C., c'est la politique revancharde comme à TEPPAZ, c'est le discours pamphlétaire érigé en système.

Dans cette lutte unitaire qui s'engage, les sections de la F.G.M.-C.F.D.T. doivent y engager toutes leurs forces, tout leur dynamisme, toutes leurs capacités de démocratie et d'imagination pour VAINCRE. Car il ne s'agit pas d'une action ponctuelle sans lendemain, mais d'un processus que nous voudrions tous, sans équivalent, qui soit de nature à modifier dans l'immédiat les conditions de travail et d'existence de 3 millions de métallos, et qui soit porteur de la volonté d'une transformation profonde : le socialisme autogestionnaire.

Déjà, le bilan des luttes réalisé au niveau fédéral, le succès du 7 octobre, le rassemblement de 1 700 responsables d'organisation de la F.G.M. le 9 octobre, la participation massive le 23 octobre, sont bien la vérification que la F.G.M. est largement mobilisée, et que l'on peut GAGNER.

Mais il importe de développer cette force, car, de la prise en charge active par les militants de la F.G.M., dépend la réussite de la stratégie que l'accord unitaire permet d'impulser pour faire plier l'U.I.M.M.

Aujourd'hui, concrètement, il faut que partout soit prise en charge la pétition qui permet de faire débattre, participer, adhérer les travailleurs à la lutte.

Que soit préparée la journée nationale de novembre,

Que se développe l'action dans les branches et les régions,

« METTRE LE PAQUET » : CE N'EST PAS QU'UNE INTENTION, CAR LE SUCCÈS IMMÉDIAT DES MÉTALLOS ET L'AUTOGESTION EN DÉPENDENT.

Le Secrétariat National

ACTION REVENDICATIVE

DEUX "ATOUTS MAITRES"

- Notre capacité de propositions
- Notre politique unitaire

Le 28 septembre nous avons conclu un accord d'Unité d'Action avec la F.T.M.-C.G.T., après de longues discussions, après certaines péripéties dont nous avons fait part dans le B.M. Mensuel précédent, après avoir surmonté la plupart des divergences sur les objectifs et modes d'action.

Maintenant nous devons retenir que cet accord existe et qu'il va permettre au maximum de travailleurs de la Métallurgie, de toutes catégories, de s'engager dans une action massive et unitaire, une action ancrée dans les entreprises, sur les lieux de production, une action qui devra converger dans un puissant mouvement national face à l'U.I.M.M.

Une démarche non conjoncturelle

Dans le B.R.S. (Bulletin aux responsables de sections), dans le B.M. Hebdo, et enfin dans la Voix des Métaux de novembre adressée à tous nos adhérents, nous avons déjà largement répercuté les termes, l'esprit et les modalités d'application de cet accord unitaire. Nous précisons seulement quelques aspects concernant :

- notre démarche stratégique ayant conduit à la conclusion de cet accord,
- nos appréciations sur les objectifs revendicatifs contenus dans la plate-forme commune,
- notre réflexion sur les enjeux de la période actuelle tant dans le domaine social que dans le domaine politique, les deux étant intimement liés.

En ce qui concerne notre démarche stratégique, rappelons qu'elle ne date pas d'hier mais qu'elle découle au contraire de décisions de Congrès et notamment de celui de Grenoble. Cette démarche, visant à affirmer nos propositions spécifiques et dans le même temps à réunir les conditions d'une action massive et unitaire en impulsant un débat dialectique avec la C.G.T. devant les travailleurs, a été affinée

par plusieurs sessions successives de notre Conseil Fédéral : déclaration du C.F. de Sévrier, adoption de notre plate-forme d'objectifs revendicatifs prioritaires, décision du C.F. extraordinaire du 11 septembre 1976 se prononçant pour la conclusion d'un accord avec la F.T.M.-C.G.T...

Ainsi, cette démarche non conjoncturelle mais réfléchie nous a permis à la fois d'adopter et de populariser des propositions spécifiques susceptibles de répondre aux revendications immédiates des travailleurs mais porteuses également de nos perspectives, de notre projet de société. Dès lors, nous possédions deux « atouts maîtres » : notre capacité de propositions et notre politique unitaire auxquelles nous pouvions faire référence auprès des travailleurs et que nos partenaires ne pouvaient ignorer.

Par là même, il nous a été possible de dépasser l'accord conjoncturel, sans véritable contenu, pour aboutir à un constat opérationnel avec la F.T.M.-C.G.T., c'est-à-dire à un accord qui offre des perspectives aux luttes des métallurgistes, qui assure leur convergence et leur offre un débouché : un accord avec lequel le patronat devra compter et qui est de nature à l'obliger à négocier, un accord, qui, bien au-delà d'une simple opposition à l'impôt sécheresse, se propose de mettre en échec la politique d'austérité et de répression du patronat et du pouvoir.

Des objectifs mobilisateurs

L'accord correspond bien à notre conception dynamique de l'unité : d'une part, les objectifs proposés sont en eux-mêmes suffisamment mobilisateurs ; d'autre part, il permet de poursuivre le débat qui doit renforcer cette mobilisation et impulser l'action.

Il contient :

- De nombreux objectifs que nous avons nous-mêmes intégrés

dans notre plate-forme revendicative : suppression du salaire au rendement, 5^e équipe pour le travail en continu, crédit de 1 % des heures travaillées pour discuter des conditions de travail et de leur amélioration, pas de licenciement sans reclassement équivalent, droit pour les institutions du personnel de faire arrêter le travail sur les postes et machines jugés dangereux, prise en compte des indices syndicaux pour chiffrer la hausse du coût de la vie, droit pour les responsables syndicaux de participer aux activités du syndicat à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises, garantie de salaire en cas de chômage partiel, grille unique de classifications et de rémunérations...

En outre, la plate-forme commune introduit la 5^e semaine de congés payés et rappelle l'heure mensuelle d'information syndicale sur le lieu et pendant le temps de travail.

- Des modalités d'action commune permettant d'enraciner les luttes dans les entreprises, de les coordonner au niveau d'une localité, d'une région, d'un groupe, d'une branche, et enfin de les faire converger au plan national. Certaines initiatives sont du domaine interfédéral, d'autres supposent des rencontres entre nos organisations et celles de la C.G.T.

Il faut souligner également que les objectifs contenus dans l'accord unitaire constituent des revendications prioritaires, donc crédibles et mobilisatrices, de nature à impulser une action dynamique. Ce n'est pas sur un projet de texte complet et définitif de Convention Collective Nationale que nous entendons mobiliser les travailleurs et développer l'action syndicale car ce projet serait forcément trop abstrait donc insuffisamment pris en charge. Mais nous jetons les bases de cette Convention Collective en proposant nationalement aux métallurgistes des objectifs prioritaires qui font l'objet de luttes concrètes et dont le contenu est capable de mettre en cause la politique de l'U.I.M.M. et du pouvoir. C'est déjà

ACTION REVENDICATIVE

l'attitude que la F.G.M. avait adoptée en popularisant sa plate-forme d'objectifs prioritaires négociables en 1976. C'est ainsi que nous imposerons les négociations indispensables à la conclusion de la C.C.N.

Des aspects à approfondir

Finalement, y a-t-il des points précis sur lesquels subsistent des divergences ? En ce qui concerne les objectifs revendicatifs, nous serions tentés de dire qu'il y a seulement des aspects à approfondir, et cela à travers le cours normal du débat né de la pratique syndicale démocratique d'action.

Car en effet, en ce qui concerne plus particulièrement la revendication du maintien et de la progression du pouvoir d'achat, nos deux Fédérations ont défini la convergence existante : maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés, progression différenciée en faveur des bas et moyens salaires. Par contre, nous n'avons pu préciser exactement les instruments de mesure en la matière et cela pour deux raisons évidentes :

- c'est un point sur lequel nos conceptions diffèrent encore,
- on ne peut présumer exactement des revendications concrètes exprimées par les travailleurs en fonction de situations diverses selon les entreprises.

L'accord stipule donc : « **En fonction de la situation existant dans les entreprises, c'est sur la base de ces objectifs que les travailleurs de toutes catégories,**

avec leurs organisations syndicales, détermineront démocratiquement et précisément leurs revendications immédiates de salaires ».

Le débat reste ouvert et nous continuerons à défendre nos propositions spécifiques devant les travailleurs. La C.G.T. en fera d'ailleurs certainement de même. Mais il est important de dire que ce débat ne doit en aucune façon constituer un frein à l'action mais au contraire servir à son impulsion. Les travailleurs choisiront d'autant plus en connaissance de cause que le débat aura lieu au cœur de l'action.

Et nous devons éviter toute revendication salariale qui dresse les catégories professionnelles les unes contre les autres au grand plaisir du patronat. **C'est donc bien l'ensemble de la politique salariale de la F.G.M. qui doit être prise en compte** et non seulement l'un ou l'autre de ses éléments paraissant plus séduisant. Ce n'est pas un hasard si nous disons que nos revendications de salaire ne visent pas « à déshabiller Pierre pour habiller Paul » mais doivent permettre un accroissement de la masse salariale des entreprises et la distribution de celle-ci d'une façon plus équitable. Cela est d'autant plus vrai alors que le fameux « plan » Giscard-Barre vise actuellement à une régression du pouvoir d'achat de tous les salariés (blocage des salaires, accroissement des ponctions sociales et fiscales).

En tout cas, notre capacité de propositions et notre politique unitaire ont permis de conclure un accord dynamique, sans pour cela renier notre personnalité.

La lutte est maintenant engagée

Nous avons un outil essentiel pour réunir le rapport de forces national capable de contraindre l'U.I.M.M. à négocier. La lutte est maintenant engagée : nous ne devons laisser aucun répit au patronat « **partout où il se trouve** ».

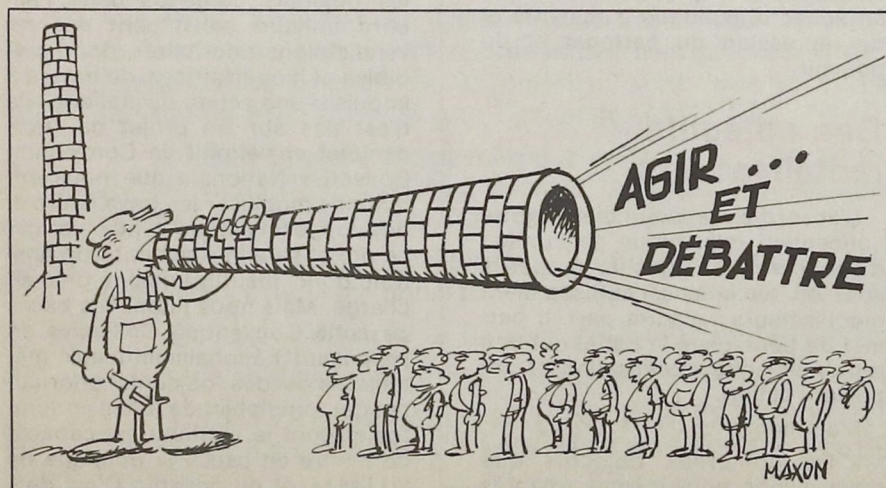
Les arrêts de travail décidés pour permettre la discussion avec les travailleurs et les amener à signer la pétition nationale, donc à adhérer au programme revendicatif et à la campagne nationale d'action, constituent l'un des moyens pour ancrer cette action sur les lieux de travail.

Puis il y aura les actions coordonnées dans les localités, les régions, les trusts, les branches... il y aura aussi la journée nationale d'action courant novembre qui permettra la convergence des luttes que nous recherchons, il y aura, le moment venu, le rassemblement national des métallurgistes à Paris, précédé et accompagné d'arrêts de travail dans toutes les entreprises... Oui, les deux Fédérations, la F.G.M. tout particulièrement, sont décidées à « **mettre le paquet** » et pour cela, les actions ne doivent pas cesser entre ces diverses initiatives.

A travers cette lutte, nous poursuivrons le débat avec les travailleurs, non seulement pour définir les revendications qui « colleront » le plus possible à leurs aspirations mais aussi pour leur faire partager nos perspectives plus lointaines en ce qui concerne les transformations fondamentales de la société. Nous continuerons à proposer, défendre et faire avancer notre projet socialiste autogestionnaire, et d'abord en rendant les travailleurs conscients et responsables.

Les enjeux de la période à venir revêtent une importance toute particulière, ils méritent que l'on s'y attache. Ces enjeux ont été « décortiqués » dans l'intervention que Jacques Chérèque, Secrétaire Général de la F.G.M.-C.F.D.T., a faite devant les militants de notre Fédération rassemblés à Paris, le 9 octobre, salle Wagram.

Nous publions donc ici cette intervention qui pourra servir dans toutes nos sections syndicales pour animer le débat devant les travailleurs et avec les autres organisations syndicales.



ACTION REVENDICATIVE

RASSEMBLEMENT DES MILITANTS DE LA F.G.M.-C.F.D.T. DU 9 OCTOBRE 1976

Intervention de Jacques CHÉRÈQUE

DES ENJEUX QUI MERITENT QUE L'ON S'Y ATTACHE

... Ce premier rassemblement national des responsables de la F.G.M.-C.F.D.T., initiative arrêtée par le Conseil de la F.G.M., correspond à la nécessité de faire le point entre responsables à tous les niveaux de l'organisation. Cette rencontre qui a pour objet d'établir, d'une part, un bilan politique des luttes dans la métallurgie et, d'autre part, de dégager des orientations d'action collectivement partagées, s'effectue à un moment particulièrement décisif de l'affrontement entre les intérêts de la classe dominante et ceux de la classe ouvrière. Cette réunion correspond donc, du point de vue du Conseil Fédéral, à une double nécessité :

- celle d'unifier l'action des militants de la F.G.M. sur des bases communes ; le programme revendicatif et la stratégie d'action de la F.G.M.,

- celle de créer par des propositions dynamiques, notamment en direction de la C.G.T., les conditions d'une relance unitaire de l'offensive syndicale dans la métallurgie.

En un mot, il s'agit de mobiliser en cette rentrée 1977, tous les militants de la F.G.M. autour de sa stratégie d'action, une stratégie caractéristique de son appartenance à la C.F.D.T., une stratégie marquée de la nécessité de créer un rapport de forces à la mesure des problèmes posés aux travailleurs de la métallurgie et à la classe ouvrière toute entière.

Une stratégie offensive...

Les évolutions survenues au niveau gouvernemental donnant naissance à l'opération Barre, viennent singulièrement renforcer l'intérêt de la rencontre d'aujourd'hui dans le sens de cette recherche d'une meilleure cohésion et d'une plus grande capacité offensive de toute la F.G.M.



Cette période marquée par la tentative du pouvoir giscardien de surmonter sa faillite et par l'action du patronat en vue de dominer la crise du capitalisme en imposant une réorientation du développement économique qui maintienne leurs pouvoirs exige plus que jamais en effet, une riposte d'envergure car la bataille qui s'engage comporte des enjeux considérables dans la mesure où de son issue peut dépendre demain une tout autre orientation de la vie politique, sociale et économique.

C'est pourquoi le Conseil Fédéral de la F.G.M., dans le sens des orientations du Congrès de Grenoble, s'est efforcé de mettre au point une stratégie claire et offensive qui réponde à notre responsabilité d'organisation de masse et qui consiste d'abord à mobiliser sur les revendications ; une stratégie conforme également aux conceptions d'une organisation de classe qui entend, par cette action de masse, contribuer à la transformation sociale.

Constatant les conséquences de la crise du capitalisme sur les conditions de travail et d'existence des métallurgistes, analysant les causes profondes de cette crise, le Conseil Fédéral a tenté dans ses propositions de répondre à ces deux questions essentielles :

1) Comment faire face avec efficacité à l'attaque du patronat et du gouvernement sur la situation des travailleurs, autrement dit, comment riposter efficacement pour faire sauter le verrou de l'intransigeance et de la répression capitalistes, en un mot, comment mobiliser massivement et unitairement les travailleurs ?

2) Comment faire en sorte, qu'à partir de cette action se développe et s'enracine une convergence unitaire entre les forces populaires décidées à exploiter toutes les échéances possibles, notamment électorales pour opérer, sur des bases claires et novatrices, les changements qui s'imposent et dont les luttes sont porteuses ; enfin de dépasser les nécessaires mais insuffisantes réponses à court terme ?

... Caractérisée par deux exigences

C'est dans cette double perspective que le C.F. propose à ses organisations à travers la mobilisation active de ses militants de développer une politique syndicale d'action marquée à la fois par son caractère spécifique et par son orientation unitaire.

■ **SPÉCIFIQUE** : l'action de la F.G.M. doit l'être à cause de son indépendance et de sa perspective autogestionnaire. Ainsi, la proposition de son programme revendicatif en lien étroit par ses revendications concrètes (celles de notre plate-forme nationale) avec les préoccupations principales des travailleurs, traduit le caractère de masse de notre action syndicale.

ACTION REVENDICATIVE

Mais, le contenu des propositions revendicatives, liées au pouvoir d'achat, à l'emploi, aux conditions de travail, aux droits et libertés exprimés, en outre, une orientation profondément significative des perspectives autogestionnaires de la C.F.D.T.

• Le sens des transformations à opérer

La F.G.M. vise donc à mobiliser les métallurgistes sur des objectifs qui constituent des réponses précises aux revendications essentielles des travailleurs. Mais, en même temps, que ces revendications s'opposent à la politique capitaliste et en altèrent son fonctionnement, elles indiquent par leur contenu le sens des transformations à opérer.

Ainsi, à travers les luttes pour le pouvoir d'achat, au-delà de la défense du salaire, c'est toute la conception patronale d'une rémunération fondée sur une organisation hiérarchique de la production que la F.G.M. entend contester.

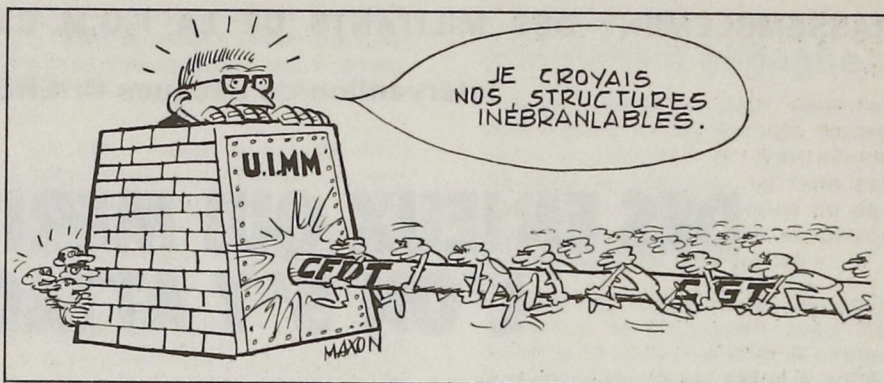
Par les luttes sur les conditions de travail, au-delà d'un allègement de la peine des hommes et des femmes au travail, c'est toute une organisation de l'entreprise, toute une conception étroitement rentabilisée de la croissance, toute une conception asservissante de la consommation nées de la conception capitaliste que nous entendons remettre en cause.

De même, à travers la revendication d'une grille de classifications nationale, c'est sur l'arbitraire né de la division du travail, des cadences et du rendement que nous entendons faire porter la bataille pour faire reconnaître la véritable qualification des travailleurs.

Egalement, dans les luttes sur l'emploi, nous visons, outre la garantie d'un travail, la mise en cause d'une gestion capitaliste, qui met à nu à travers ses contradictions et son gaspillage, les réalités de sa logique de profit et de puissance.

• Débattre de finalités nouvelles

Ainsi, par l'action de masse, particulièrement sur l'objectif d'une Convention Collective Nationale pour tous les métallurgistes, nous visons à obliger le patronat à consentir aux travailleurs des garanties essentielles et des droits nouveaux qui leur assurent un statut social unique conforme à leurs exigences, mais par la popularisation de la revendication centrale que constitue la Convention Collective Nationale,



nous entendons aussi créer une dynamique nouvelle dans son élaboration, son contenu, sa négociation.

Aussi la lutte d'ensemble doit être aussi l'occasion, à travers les revendications défendues, de discuter également d'autres finalités, bref, d'une société où la propriété de l'outil serait aux travailleurs et où l'on déciderait d'un autre modèle de développement.

■ **UNITAIRE**, également, doit être l'action de la F.G.M. et de la C.F.D.T. pour renforcer la mobilisation et l'efficacité car l'unité des syndicats, l'union des travailleurs dans l'action sont des facteurs déterminants du développement de celle-ci et de la riposte de masse.

Certes, bien des difficultés existent, notamment à la base, pour dégager avec la C.G.T. des objectifs et des formes d'action communs. Cependant, c'est la volonté unitaire des deux organisations, la F.G.M. et la F.T.M. qui s'est encore concrétisée à travers l'accord interfédéral du 28 septembre 1976.

Face à l'agression concertée du gouvernement et du patronat, l'exigence d'une confrontation en vue de l'action entre les deux organisations de classe que sont la C.F.D.T. et la C.G.T. pour ajuster la meilleure riposte possible, demeure un impératif. Il s'agit de créer le rapport de forces nécessaire pour vaincre partout l'intransigeance opposée aux revendications.

Les travailleurs, protagonistes de l'unité

Cet accord traduit donc la volonté commune des deux Fédérations de mettre en application, dans le respect de la personnalité de chacune d'elles, une politique d'action revendicative à tous les niveaux qui constitue l'efficacité des luttes.

Cet accord marque un point d'équilibre entre nos stratégies propres. Il n'est ni un recul et encore moins un abandon d'une quelconque spécificité y compris sur la revendication du Pouvoir d'Achat. Il fixe la volonté commune d'action et les objectifs nationaux essentiels. Il ouvre la voie au débat démocratique dans les boîtes pour la concrétisation des objectifs et de la lutte. Sa gestion nous appartient. Il est un moyen dynamique, si nous sommes en capacité de faire progresser le débat unitaire autrement que par antagonisme ou opportunisme.

Ainsi, pour la F.G.M.-C.F.D.T., nous affirmons clairement notre volonté de développer l'action de tous les métallurgistes sur les bases de cet accord unitaire, dans ses objectifs et ses orientations d'action, mais il est non moins clair — et nous n'avons cessé de le répéter — que le seul moyen de surmonter les difficultés unitaires, c'est la recherche opiniâtre d'une pratique syndicale démocratique, fondée sur la syndicalisation, l'information spécifique, le débat loyal entre partenaires, et surtout, le débat démocratique avec l'ensemble des travailleurs pour en faire des protagonistes effectifs de l'unité. C'est cela la conception de l'unité de la F.G.M.

Unitaire, est donc l'action de la F.G.M. pour l'efficacité mais aussi pour dégager, à travers les luttes, d'une façon autonome, les exigences essentielles de la classe ouvrière, que le pouvoir politique aura à satisfaire, non seulement pour s'assurer les suffrages et occuper le pouvoir central, mais pour développer la participation du peuple à la construction d'un autre modèle de société, c'est-à-dire pour nous militants de la C.F.D.T., une société socialiste autogestionnaire.

Jamais nous n'avons tant cru à la nécessité de l'unité pour vaincre, mais jamais nous n'avons tant cru à

ACTION REVENDICATIVE

la nécessité du débat, pour la vérité, la responsabilité et la crédibilité.

L'action de masse c'est donc le moyen essentiel de la mobilisation, le premier moyen.

Partir des situations concrètes, expliquer, informer, proposer, mobiliser, agir, donner un sens au succès, c'est tout la pratique de l'action syndicale telle que la conçoit la C.F.D.T. qu'il faut mettre en œuvre.

Le capitalisme a mille et une manières d'imposer son exploitation et sa domination. Il a mille et une manières pour diviser, briser et neutraliser la combativité ouvrière. C'est donc d'abord au niveau où se posent les problèmes qu'il faut agir, dans une telle période pour donner la confiance et rassembler ainsi les énergies nécessaires pour des mouvements plus larges et plus puissants.

S'opposer à une politique de régression sociale

Si le champ de la production, c'est-à-dire l'entreprise, est bien le lieu et le point d'appui irremplaçables pour enraceriner les luttes, celles-ci doivent converger à partir de leur orientation commune : mettre en échec la politique capitaliste et imposer la négociation.

De nombreuses raisons nous y invitent instamment :

- Le fait que le Plan Barre fait peser de sérieuses menaces, à la fois sur les conditions concrètes d'existence des masses populaires et sur l'avenir du pays. La récession que ce plan va entraîner, à travers la baisse du pouvoir d'achat, les restrictions sur des consommations vitales, et donc l'aggravation du chômage aura des conséquences graves...

- Le plan Giscard-Barre, c'est l'application de la stratégie du patronat : arrêter toute progression du pouvoir d'achat des salariés pour accroître les taux de profit et l'aide financière aux sociétés, freiner la consommation pour relancer les investissements, démanteler la sécurité sociale. C'est la poursuite de la restructuration de l'appareil de production et des concentrations capitalistes.

- Le plan Barre ne s'attaque pas aux causes fondamentales de l'inflation. Il utilise l'arsenal classique : blocage des salaires, augmentation des impôts, restriction du crédit.

Rien n'est fait pour réduire les inégalités, la fraude fiscale, les cadeaux aux entreprises, les multiples privilèges des classes possédantes, imposer les fortunes et le capital...

- L'inflation ne sera pas véritablement combattue. S'il y a ralentissement, il ne pourra durer longtemps. Comme les précédents, le plan Giscard-Barre est voué à l'échec.

- Les mesures prises frappent avant tout les salariés. Si les augmentations de salaires sont effectivement limitées à la hausse officielle des prix, le pouvoir d'achat baissera compte tenu du poids accru de la fiscalité, des cotisations sociales et de la hausse réelle du coût de la vie...

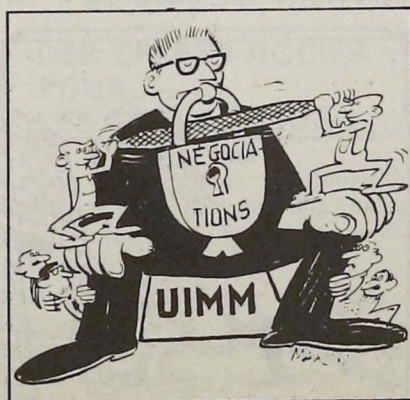
- La reprise économique qui était déjà en train de s'essouffler va recevoir un coup sévère. En freinant la consommation et les dépenses publiques, les difficultés d'emploi vont s'aggraver. Le chômage va s'accroître notamment pour les jeunes et les femmes. Des régions entières vont connaître la récession.

- Ce plan est un plan de régression sociale. Pour l'imposer, le gouvernement et le patronat chercheront à renforcer leur autoritarisme et à poursuivre leur politique de répression antisyndicale.

Depuis 3 ans, les travailleurs avec leurs organisations syndicales ont lutté pour le plein emploi et l'amélioration de leur pouvoir d'achat, seule réponse à la crise que le capitalisme veut leur faire payer.

La riposte des travailleurs

Le succès de la journée de lutte organisée par la C.F.D.T., la C.G.T. et la F.E.N. a connu une ampleur exceptionnelle malgré les tentatives de ceux qui essayent comme les chefs



des partis de la majorité (Labbé, Chinaud) les patrons tels Chotard ou leurs alliés objectifs tels Charpentier de la C.G.C. ou Bergeron de Force Ouvrière, d'en réduire la portée.

La C.F.D.T. a puissamment contribué, comme les métallurgistes pour leur part, à assurer le succès de cette expression massive et populaire d'opposition à une politique qui entend surmonter la crise en la faisant payer aux travailleurs, en maintenant les privilèges.

Les accents rageurs de Chinaud et de Labbé au nom des Républicains Indépendants et de l'U.D.R., la déclaration de guerre de Chotard du C.N.P.F. aux accents de guerre civile, la triste prestation de Bergeron, la démarche catégorielle de Charpentier ne changeront rien au fait que l'immense majorité des travailleurs ont bien compris quelles étaient les menaces qui pesaient sur leurs conditions immédiates de vie et de travail, et au-delà, quels étaient les enjeux politiques de la nouvelle tentative de Giscard d'Estaing, à travers l'opération du soi-disant débonnaire Docteur Barre. Celui-ci a d'ailleurs abandonné le masque du rigoureux technicien pour revêtir celui du porte-parole d'une majorité et d'un gouvernement à la solde des grands intérêts et au service du projet de société, qui fonde sa domination sur le maintien des privilèges et l'appropriation par cette minorité des moyens de production et des instruments essentiels de l'information, de l'éducation et de la culture.

Pauvre Bergeron, qu'allait-il faire dans cette galère, serions-nous tentés de dire si nous pouvions envisager de sa part une possibilité d'évolution, à moins qu'à l'instar des organisations de Force Ouvrière ayant participé d'une façon non négligeable dans cette journée du 7, il ne s'opère rapidement à l'intérieur de F.O. un salutaire et ultime redressement en faveur d'une orientation de classe...

Des consignes mises en échec

Quant à M. Chotard, sinistre porte-parole du C.N.P.F. et de la non moins célèbre U.I.M.M., avec des airs de Tartuffe hypocrite, il a dénoncé le caractère politique de cette grève en organisant dans le même temps, par un appel provocateur et par des milliers de lettres express aux directions des entreprises, la résistance à la grève du 7 octobre.

ACTION REVENDICATIVE

« Ne faites pas semblant d'être éprouvés par cette grève », leur a-t-il dit en substance, ne capitulez pas, ouvrez toutes les portes de vos entreprises, rassemblez tout le personnel disponible, donnez l'illusion de l'activité.

Le résultat de cet appel est bien connu : les travailleurs n'ont pas cédé aux débauchages du C.N.P.F., de F.O. et de la C.G.C. Nous ajouterons que nous sommes néanmoins très sensibles à l'appel de M. Chotard en faveur d'une ouverture des portes des usines, car si M. Chotard veut ouvrir les portes des usines, qu'il ouvre donc à nouveau celles de Lip, Gambin, de la SICCNA Saint-Malo, de toutes les entreprises de la métallurgie, du textile, de la construction et de nombreuses branches d'activités, scandaleusement fermées soit par la faillite de la gestion capitaliste, soit en faveur d'intérêts plus puissants, particulièrement celles des firmes à vocation multinationale.

Pourquoi n'ouvrirait-il pas aussi les négociations ?

C'est ce que nous sommes venus dire au soir de cette journée du 7 octobre, en commun avec la F.T.M.-C.G.T. et son Secrétaire Général, Jean Breteau, à une délégation familiale de représentants de l'U.I.M.M.

Une délégation familiale de l'U.I.M.M., certes, puisqu'elle était composée de deux fonctionnaires mandatés, responsables au premier chef mais incapables de nous donner la moindre réponse ne fut-ce que sur notre demande de savoir si nous aurions une réponse.

Grands responsables de l'U.I.M.M., obligés de s'enquérir de l'identité et de la qualité de ceux qu'ils avaient pour interlocuteurs. Cette situation a montré s'il en était besoin, la médiocrité de la bureaucratie patronale, mais bien sûr le mépris dans lequel l'U.I.M.M. tient les organisations syndicales et en particulier la C.G.T. et la C.F.D.T.

En 1968, au mois de février, dans cette même salle, un meeting unitaire réunissait les deux Fédérations C.G.T. et C.F.D.T. : leurs secrétaires, Jean Breteau pour la F.T.M. et Jean Maire pour la F.G.M., expliquaient à peu près dans les mêmes termes, aux 1 500 délégués venus à Paris demander à quelques 200 mètres d'ici, au siège de l'U.I.M.M., dans cette même avenue de Wagram, quelle était la réponse dilatoire et méprisante de l'U.I.M.M.

Certes, Camarades, l'histoire ne se répète jamais de la même manière, mais cependant, c'était en février 1968 !!!

Créer le rapport de forces pour vaincre...

Il nous appartient donc de créer tous ensemble et en premier lieu sous la vigueur de l'impulsion des militants de la F.G.M., dans l'unité avec ceux de la C.G.T. et l'ensemble des travailleurs, les conditions pour que l'U.I.M.M. soit contrainte à discuter et à conclure la Convention Collective Nationale.

IL FAUT VAINCRE CETTE U.I.M.M., BASTION LE PLUS RÉACTIONNAIRE DU PATRONAT.

Pour cela, nous allons impulser

- **Durant octobre**, toutes les actions nécessaires pour discuter des objectifs nationaux et de la campagne d'action unitaire.

Par des Assemblées Générales, des grèves, nous demanderons aux métallos de débattre et d'adopter les objectifs et les moyens de la lutte nécessaire pour amener les patrons et l'U.I.M.M. à la négociation.

Nous centrerons aussi notre action en octobre sur l'emploi pour aider puissamment à l'initiative interconfédérale du 23 octobre pour l'emploi des jeunes...

- En novembre, nous serons prêts à demander aux patrons, au niveau des chambres régionales, quel mandat ils sont donné à l'U.I.M.M., par une journée de grève nationale, dont la coordination sera à l'initiative des régions.

En novembre, toutes les structures homogènes, trusts, régions, branches devront prendre des initiatives pour secouer les directions patronales.

Il y aura les sidérurgistes, les automobilistes, les mécaniciens, les

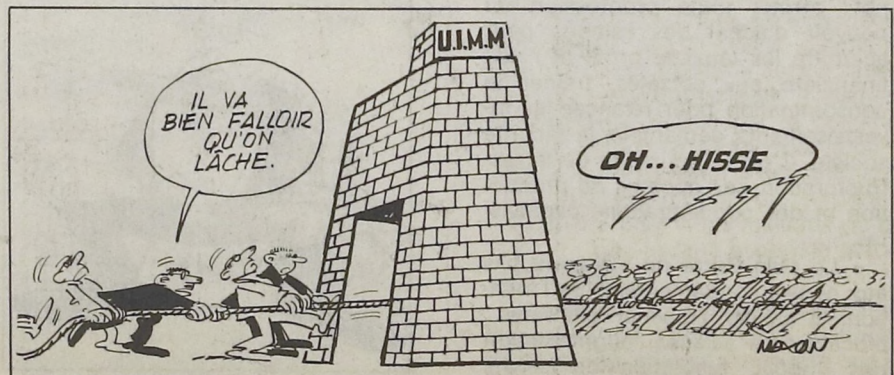
horlogers et aussi les Lorrains, les Bretons, les Alpains et aussi les Renault, les Thomson, les Usinor et autres qui seront à l'action sur nos objectifs pour la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE. **Devant cette foison d'initiatives, que, le cas échéant, nous articulerons avec celles des travailleurs des autres professions, nous créerons les conditions d'un coup de poing formidable face à l'U.I.M.M.** et, si vous en êtes d'accord, nous viendrons alors par dizaines de milliers, de nouveau avenue de Wagram, devant l'U.I.M.M., chercher la réponse et voir si leur courrier interne fonctionne bien et le cas échéant, en accélérer les transmissions.

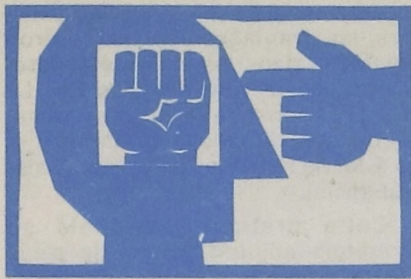
... Et créer les conditions de l'alternative

Cette campagne, exceptionnelle dans la métallurgie, devrait constituer en outre un point d'appui puissant pour toute la C.F.D.T., afin, d'une part de vaincre l'U.I.M.M. mais aussi afin de créer les conditions du mouvement porteur d'une alternative **donnant aux échéances électorales une orientation porteuse des aspirations populaires et permettant que les transformations qui s'opèreront soient marquées par une conception autogestionnaire** ».

C'est cela toute la dimension de notre action syndicale de masse, avec tous les travailleurs, et de classe, pour le socialisme.

**VIVE L'ACTION DES MÉTALLURGISTES
VIVE L'ACTION DE LA CLASSE OUVRIÈRE
VIVE LA C.F.D.T. ET
VIVE LA F.G.M.**





NUCLÉAIRE : UNE LUTTE RÉVÉLATRICE D'UN CONTEXTE

La F.G.M.-C.F.D.T. a organisé le 13 octobre 1976, une conférence de presse sur le conflit de la Hague (voir B.M. Hebdo n° 31), et sur la restructuration du C.E.A.

Cette conférence de presse intervenait à un moment où le problème nucléaire était particulièrement d'actualité. D'une part, en raison du conflit dans les centres de production du C.E.A. de la Hague et de Miramas ; d'autre part, en raison des problèmes soulevés par la vente de centrales nucléaires ou d'unités de retraitement des combustibles...

L'ANALYSE DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

1) Le gouvernement a effectivement une politique industrielle, dans le domaine de la production d'énergie, comme dans le domaine aéronautique ou dans l'informatique : il s'agit en effet, d'une politique purement commerciale, l'objectif étant la conquête de marchés extérieurs. Dans cette optique, il devient nécessaire :

- d'une part, de constituer en France un monopole puissant, capable de s'imposer comme fournisseur mondial de centrales nucléaires :

- d'un côté, Framatome, Creusot-Loire, pour les chaudières,
- de l'autre, Alsthom-Atlantique pour les turbo-alternateurs ;

- d'autre part, de subordonner au même impératif commercial, les entreprises nationalisées.

Il y a là, un très important changement de perspectives. En effet, E.D.F. et le C.E.A. doivent désormais être soumis à Framatome, puisqu'il ne s'agit plus d'assurer l'indépendance de la France dans le domaine énergétique (raison d'être de l'E.D.F.) ou dans le domaine nucléaire (raison d'être du C.E.A.) mais désormais d'intégrer le potentiel de ces organismes publics, à une entreprise privée.

2) Le plan électronucléaire, élaboré de façon technocratique, crée

une situation irréversible et extrêmement dangereuse.

Ce plan, justifié au départ par la nécessité d'assurer l'indépendance énergétique de la France, est devenu un « créneau commercial » dont l'importance justifierait toutes les compromissions, par exemple, avec l'Afrique du Sud, en contrepartie du minerai d'uranium...

A partir de données techniques peu éprouvées, faisant l'impasse sur les problèmes non résolus, laissant aux générations futures, le soin de les résoudre, ce plan entraîne la mise en place d'une structure dont les maillons enchaînent toutes les branches d'activités du pays (C.E.A. - E.D.F., métallurgie, chimie, etc.) à la logique du capitalisme multinational. La F.G.M. a déjà dénoncé les paris à tous les niveaux :

- sur la possibilité technique et financière de l'E.D.F. et des industriels,

- sur l'acceptation, par les travailleurs, de conditions de travail dégradées,

- sur l'acceptation, par la population, des implantations de centrales et d'usines de retraitement.

Si l'on n'est pas vigilant, il sera rapidement très difficile de contester ce plan, sans mettre en cause, en même temps, l'emploi de milliers de travailleurs, de la même façon qu'il n'est pas possible de parler d'arrêter la fabrication des armements, sans se voir, dans tous les secteurs, menacés de licenciements massifs.

DES EFFETS NOCIFS POUR LES TRAVAILLEURS

Nous sommes donc confrontés à une vaste restructuration qui touche indifféremment les entreprises publiques et privées.

Dans le secteur privé : la F.G.M. a déjà eu l'occasion d'intervenir publiquement, notamment à propos de l'affaire G.A.A.A., en mettant l'accent à ce propos, sur la nécessité de

ne pas céder au chantage à l'emploi. Egalement, un communiqué de presse (page 10), a évoqué les conséquences de la fusion Alsthom-Atlantique-C.E.M. Cette restructuration n'est d'ailleurs pas terminée, puisque est annoncée la fusion avec Rateau, et on parle également de la fusion de Neyrpic avec Creusot-Loire, des bruits également à propos de Jeumont Schneider.

Toutes ces décisions prises au plus haut niveau, paraissent improvisées. Le C.E.M. est coupé en deux, sans que personne n'ait idée de la viabilité de la deuxième moitié. Il y a des doubles emplois importants dans la nouvelle structure Alsthom-C.E.M., ainsi des investissements identiques considérables ont été réalisés à Belfort « Alsthom » et au Bourget « C.E.M. ».

Les Camarades de la mécanique de Creusot-Loire sont également inquiets sur leur avenir :

- des différences importantes de statuts entre les établissements,

- des atteintes au droit syndical pour empêcher l'expression collective des travailleurs et leur opposition aux restructurations en cours, etc...

C'est dans ce contexte qu'intervient la lutte des travailleurs du C.E.A...

Les problèmes qui motivent la conférence de presse d'aujourd'hui, interviennent essentiellement au niveau du cycle du combustible nucléaire, en particulier dans l'usine de retraitement de la Hague, point chaud du cycle nucléaire, mais on voit bien que ce qui se passe dans les centres de production du C.E.A., l'aggravation des conditions de travail et la création de filiales, est dans la droite ligne de ce que l'on rencontre dans les autres secteurs de l'industrie métallurgique.

C'est pour cette raison que la F.G.M. demande une entrevue au Ministère de l'Industrie, pour exposer au Ministère le point de vue de l'organisation syndicale sur la restructuration dans le nucléaire, et ses conséquences pour les travailleurs.

THOMSON-C.S.F. (Sartrouville) :

La voie à suivre...

Dans la rubrique « Bref » du B.M. Hebdo n° 30, nous signalons des débrayages journaliers dans le Centre Electronique Thomson-C.S.F. de Sartrouville depuis le jeudi 23 septembre. Tactique de lutte des débrayages courts et répétés désorganisant la production sans qu'il y ait besoin de recourir à la grève illimitée.

Il est utile de préciser l'esprit qui a présidé à ce mouvement qui s'inscrit tant dans sa préparation que dans le contenu de la plateforme revendicative, dans la stratégie définie en commun par la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T.

C'est en effet à la suite de rencontres en vue de l'action (**voulue par les travailleurs**) que les deux organisations C.F.D.T. et C.G.T. de l'établissement ont élaboré, discuté, proposé une plateforme commune sur laquelle les travailleurs se battent actuellement, après l'avoir eux-mêmes discutée, modifiée puis adoptée.

● **SALAIRES** : La revendication salariale garantit à la fois le pouvoir d'achat de tous les salariés et assure une progression différenciée en faveur des bas et des moyens salaires. Elle résulte bien de la situation existant dans l'entreprise, tant au niveau de l'ensemble des catégories de travailleurs qu'au niveau de l'influence syndicale (C.F.D.T. légèrement majoritaire dans ce centre de production).

Intégrant le rattrapage du pouvoir d'achat depuis le 1.1.1975 (date du dernier conflit Th.-C.S.F.), le maintien et la progression de ce pouvoir d'achat, cette revendication est la suivante : 6 % + 250 F. Augmentation minimum (plancher) 400 F. Salaire minimum 2 300 F.

● Les autres points de la plateforme concernant les classifications, le temps de travail sous toutes ses formes, les conditions de travail, les avantages sociaux, le droit syndical et l'emploi sont autant de points adaptés dans le détail à l'entreprise mais qui figurent dans la déclaration commune F.G.M.-C.F.D.T. - F.T.M.-C.G.T.

La section C.F.D.T. de Sartrouville a présenté à toutes les sections C.F.D.T. de l'Inter Thomson-C.S.F. et Filiales, cette plateforme d'action ainsi que la forme de l'action actuellement engagée. Les travailleurs du trust sont maintenant

informés des revendications spécifiques C.F.D.T. d'une part, de la plateforme commune de Sartrouville et de l'action engagée d'autre part.

Il leur appartient maintenant de se prononcer démocratiquement, avec leurs organisations syndicales sur des objectifs revendicatifs précis au niveau du trust et sur l'action à entreprendre pour obtenir satisfaction. Mais déjà la lutte s'est étendue à Malakoff, autre établissement de ce puissant trust industriel.

ALSTHOM-ATLANTIQUE :

La C.F.D.T. face à la fusion

Réunis sur 2 journées consécutives, les responsables des sections syndicales d'Alstom, des Chantiers de l'Atlantique et de la C.E.M. ont examiné les conséquences sociales, économiques et industrielles de cette restructuration.

Pour la C.F.D.T., il est clair que tous ces remaniements vont s'effectuer au détriment des travailleurs afin de garantir les profits des groupes capitalistes. Qui dit fusion, dit également restructuration au sein de l'entreprise, par conséquent, des divers établissements, d'où menace sur l'emploi, sans distinctions catégorielles.

Les représentants C.F.D.T. constatent que la juxtaposition des 2 entreprises Alstom-Chantiers qui fabriquent des produits différents, ne sera pas sans poser de problèmes...

De plus, l'intégration, dans les prochains mois, de la C.E.M. (Le Bourget) dans la nouvelle société, amène un doublement des structures, puisque des bureaux et ateliers d'Alstom remplissent des fonctions similaires, dans le domaine des turbo-alternateurs.

Par ailleurs, une première étude du schéma industriel d'Alstom-Atlantique fait apparaître dans les investissements des moyens de production identiques, ce qui nous fait craindre des transferts de fabrication qui auraient des conséquences sur le personnel.

Une mise en garde à la direction

L'examen comparatif, par les représentants C.F.D.T., des divers statuts du personnel, révèle des

écarts considérables sur les salaires, les avantages sociaux, le droit syndical, dans les divers établissements de la nouvelle société. La C.F.D.T. constate le refus systématique des directions d'Alstom et C.E.M. de négocier un véritable statut social.

Cette pratique patronale se confirme aujourd'hui par le refus de la nouvelle direction de négocier réellement sur l'attribution de sièges pour les représentants des travailleurs au nouveau Comité Central d'Entreprise.

La C.F.D.T. met en garde la nouvelle direction quant à la poursuite de cette politique rétrograde. Elle entend, dans ses différentes structures, mettre tout en œuvre pour préserver les avantages acquis, et poursuivre son action pour leur amélioration et ainsi, faire échec à la politique patronale.

En conclusion, cette fusion apparaît à l'Inter-C.F.D.T. plus une réponse à la logique capitaliste qui concerne ses moyens de production afin d'accroître ses profits, qu'une réponse aux exigences actuelles des travailleurs, au maintien de l'emploi, aux garanties sociales et aux droits syndicaux...

Au cours de sa réunion de septembre, le Conseil Fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. a arrêté la date et le lieu du prochain Congrès Fédéral.

Les assises du 37^e Congrès se tiendront du 17 au 20 novembre 1977, au Palais des Fêtes de Strasbourg dans le Bas-Rhin.

Dès à présent, cette date est à retenir, comme un temps fort de la vie de l'organisation, tous les militants et adhérents de la F.G.M. sont concernés.

**37^e congrès
FGM CFDT**

STRASBOURG

17. 20 Novembre 1977

Trois sections syndicales témoignent de leur expérience

Le 9 octobre, la F.G.M.-C.F.D.T. réunissait, pour la première fois au plan national, ses militants responsables de sections syndicales et de syndicats. Près de 1 700 camarades ont répondu à l'invitation et sont venus assister et participer aux débats et travaux de cette journée, manifestant ainsi leur volonté de mieux appréhender la stratégie d'action fédérale et leur détermination de la mettre en œuvre.

Au cours de cette journée, se sont déroulés notamment cinq carrefours qui ont permis aux participants de témoigner, échanger et débattre de leur expérience d'action syndicale.

Il serait fastidieux de reprendre toutes les expériences citées. D'autre part, certaines luttes ont déjà été relatées de même que certains cas intéressants de syndicalisation. Voici cependant trois témoignages concernant l'activité et les réalisations de sections syndicales : le premier (S.A.C.M. à Mulhouse) porte sur la syndicalisation dans une entreprise de taille relativement importante, le second (Cegedur à Issoire) sur l'implantation et la vie d'une section C.F.D.T. dans un « bastion » C.G.T., le troisième (Lamort à Vitry-le-François) sur un accord prenant en compte le salaire en deux éléments.

■ S.A.C.M. (Mulhouse) :

Un taux important de syndicalisation.

Cette entreprise de construction de machines-textiles, de moteurs et chaudières, emploie actuellement 4 700 salariés.

Le taux de syndicalisation total dépasse les 50 % puisque l'on compte 1 200 adhérents C.F.D.T., que l'on évalue ceux de la C.G.T. au même nombre, chiffres auxquels s'ajoutent 50 à 60 adhérents C.G.C.

En 1968, la C.F.D.T. comptait 450 à 500 adhérents. En 1973, un fichier d'adhérents est mis en place : il y a alors très exactement 865 adhérents

C.F.D.T. En 1975, le décompte des timbres payés fait apparaître une moyenne de 1 008 cotisations réglées mensuellement.

La section explique cette progression importante par une certaine augmentation des effectifs (+ 500 salariés environ) mais essentiellement par le renouvellement du personnel : le turn-over est grand (près de 500 personnes par an).

Les années précédentes, les adhésions à la C.F.D.T. atteignaient le nombre de 300. Mais malgré un blocage de l'embauche en 1976, 120 travailleurs ont adhéré à la C.F.D.T.

On observe enfin une courbe des résultats aux élections professionnelles parallèle à celle de la progression des effectifs syndiqués.

Une ombre au tableau toutefois : stagnation chez les E.T.D.A.M., bien qu'il y ait une équipe syndicale jeune et convaincue dans cette catégorie professionnelle. La section explique ce problème par des difficultés à faire prendre en charge le salaire en deux éléments ou la cotisation hiérarchisée, par exemple, par ces travailleurs.

Aucune campagne spécifique de syndicalisation mais large consultation des adhérents et travailleurs avant, pendant et après chaque mouvement revendicatif (130 000 exemplaires de tracts tirés dans l'année).

Mais la section syndicale privilégie surtout le contact individuel avec le personnel, à travers l'ensemble de ses militants et notamment à travers ses collecteurs en ce qui concerne plus spécialement les adhérents :

« Il ne s'agit pas uniquement de faire des adhésions, il faut encore les garder... Pour cela il y a bien l'action individuelle ou collective mais surtout l'intérêt que l'organisation donne à l'encaissement régulier... »

L'adhérent le ressent comme la marque de l'intérêt et du respect qu'on lui porte ».

Enfin le fichier des adhérents établi à partir des bulletins d'adhésions permet de faire le point ponctuellement et d'examiner l'évolution dans chaque secteur de l'usine, de détecter les défaillances et d'y porter remède.

■ CEGEDUR (Issoire) :

La section s'est progressivement imposée

L'usine CEGEDUR d'Issoire (Puy-de-Dôme), spécialisée dans la transformation de l'aluminium, appartient à un groupe de 7 usines, elles-mêmes dépendantes du trust PECHINEY-UGINE-KULHMAN (PUK). Elle emploie 1 800 travailleurs dont 1 400 ouvriers de production.

Près de la moitié du personnel sont des ouvriers-paysans (double activité). S'y ajoutent principalement des travailleurs en provenance du Bassin Minier distant de 25 km : un fief de la C.G.T.

En 1945, la C.G.T. s'implante dans cette usine et en 1950, elle y est très fortement structurée. En 1965, la C.F.D.T. tente de s'implanter mais doit faire face aux attaques de la C.G.T. dont les méthodes sont parfois violentes dans ce secteur qu'elle considère conquis. Les militants C.F.D.T., peu formés, ne sont également guère en capacité de se faire entendre des travailleurs : c'est souvent l'alignement sur les positions C.G.T. y compris en 1968 mais on note un changement à cette époque. Ainsi au cours d'une assemblée générale, un nombre important de travailleurs conteste les consignes de reprise du travail.

Début 1969, des contacts sont pris par la C.F.D.T. locale avec l'appui de militants de l'usine CEGEDUR de Montreuil. Fin 1969, la section C.F.D.T. compte 31 adhérents mais ne présentera qu'une liste au second collège (T.D.A.M.) où elle recueille 2 sièges, et cela pour la première fois.

Des sessions de formation sont organisées pour les nouveaux militants et en 1970, la liste présentée au 1^{er} collège obtient 16 % des voix. Il y a alors 40 adhérents. En 1971, la C.F.D.T. obtient 18 % des voix et compte 62 adhérents. Mais les militants prennent conscience que la C.F.D.T. a un avenir dans l'établissement.

En 1972, les conceptions C.F.D.T. et C.G.T. s'affrontent sur la formulation des revendications. Notre organisation compte alors 83 adhérents et obtient 24 % des voix.

1973 : 90 adhérents, 1974 : seulement 87 et stagnation aux élections professionnelles. La C.G.T. et la C.G.C. font front commun contre notre organisation qui défend le salaire en deux éléments, le statut unique...

En 1974, deux conflits dont l'un sectoriel : la section C.F.D.T. joue son rôle, réclamant notamment l'intégration d'une prime de rendement dans le salaire. Les travailleurs sont d'accord et l'action aboutit.

Enfin début 1975, la C.F.D.T. propose une action sur l'ensemble du groupe pour permettre des négociations sur les salaires. La C.G.T. accepte puis abandonne cette idée comme cela avait déjà été le cas en 1974. Mais cette fois notre section a fait connaître sa démarche aux travailleurs.

Le 16 mai 1975 démarre un conflit qui durera 5 semaines. Devant l'attitude défensive de la C.G.T., la section C.F.D.T. prend alors l'initiative. Les relations établies avec l'inter-C.F.D.T. du groupe PUK sont déterminantes pour permettre à la section de jouer tout son rôle : des militants d'autres usines se déplacent, organisent des collectes et des mouvements de solidarité, envoient des informations précieuses... Le soutien actif des travailleurs de RHENALU (Alsace) — même groupe — constitue d'ailleurs l'élément qui conduit la direction à négocier sur place et sur nos propositions.

Et fin 1975, la C.F.D.T. obtient 39 % des voix aux élections professionnelles alors que la section compte 130 adhérents.

Nouvelle progression des effectifs syndiqués cette année 1976 pendant laquelle la section C.F.D.T. poursuit inlassablement son action de caractère offensif et dynamique.

Il ne s'agit pas là d'une progression spectaculaire mais qui revêt une réelle importance car elle est liée étroitement à l'action développée. D'autre part le terrain n'était pas très favorable et il a fallu remonter une pente assez dure !

■ LAMORT (Vitry-le-François) :

Le salaire en deux éléments

Les Etablissements LAMORT, à Vitry-le-François (Marne) sont une petite entreprise d'équipement employant 260 personnes.

Depuis plusieurs années, la section C.F.D.T. défendait la notion du salaire en deux éléments. Mais cette année, à l'occasion de la mise en place des nouvelles classifications, qui ont d'ailleurs abouti à de nombreux reclassements, une négociation s'est engagée qui a permis à la

section C.F.D.T. de faire prévaloir ses thèses, malgré l'opposition des cadres C.G.C.

Cette action a d'ailleurs permis à la section C.F.D.T. d'augmenter son audience (+ 13 %) aux élections professionnelles et de devenir nettement majoritaire au détriment de la C.F.T.

Mais voyons la structure salariale adoptée. D'abord, elle repose :

- sur un salaire de progrès (100 premiers points),
- sur un salaire de fonction (les points suivants).

Les augmentations de salaires 1976 sont calculées sur la moyenne des indices syndicaux et de l'indice I.N.S.E.E. Ce pourcentage est réparti en deux parties :

- une partie non hiérarchisée qui représente le quart de l'augmentation de la masse salariale. Cette partie est divisée par le nombre total de travailleurs et incorporée au salaire de progrès (somme uniforme).
- une partie hiérarchisée qui représente les trois quarts de l'augmentation de la masse salariale et qui fait évoluer d'un même pourcentage le salaire de progrès et la valeur du point du salaire de fonction.

Par exemple, si la moyenne des indices syndicaux est de 12 % pour l'année, nous avons d'une part :

- le quart soit 3 % de l'augmentation de la masse salariale à répartir de façon uniforme entre tous les salariés (260) et à incorporer au salaire de progrès,
- les trois quarts hiérarchisés soit 9 % qui font évoluer le salaire de progrès et la valeur du point du salaire de fonction.

Les révisions sont trimestrielles et concrètement le rapport entre les deux facteurs du salaire évolue progressivement en faveur des bas salaires :

$$\frac{1 \text{ point du salaire de progrès}}{1 \text{ point du salaire de fonction}} = + 7 \% \text{ au } 1^{\text{er}} \text{ avril, } + 8,83 \% \text{ au } 1^{\text{er}} \text{ juillet, } + 10,76 \% \text{ au } 1^{\text{er}} \text{ octobre.}$$

Au 1^{er} octobre : le salaire de progrès est de 1 338 F (+ 210 F de prime de logement). La valeur du point du salaire de fonction est de 12,08 F.

Concrètement, pour un coefficient 240 par exemple, le salaire mensuel brut est le suivant :

- salaire de progrès :
1 338 F + 210 F = 1 548 F
 - salaire de fonction :
12,08 F x 140 = 1 691,20 F
- Total = 3 239,20 F

Et la valeur des 100 premiers points = 1 338 F : 100 = 13,38 F.

et si nous faisions

Oui, si dans chaque section nous faisons ces jours-ci le point sur le collectage... Et si dans chaque syndicat, nous prenons le temps nécessaire pour examiner la situation de rentrée des timbres et pour en expédier le montant encaissé au S.C.P.V.C...

Bien sûr, nous sommes dans une période intense de relance et de développement de l'action. Mais il ne faut pas oublier que les différentes structures de l'organisation syndicale ont besoin de financer le moyens qu'elles mettent en œuvre pour l'efficacité de cette action syndicale.

Nous enregistrons actuellement des succès importants aux élections professionnelles : traduisons-les en adhésions nouvelles. De même de nombreux syndicats font état d'une progression en adhérents... mais encore faut-il que la « remontée » des cotisations se fasse dans de bonnes conditions. Il serait paradoxal que de plus en plus de travailleurs fassent confiance à la C.F.D.T., y compris en y adhérant, et que dans le même temps les timbres nous parviennent avec davantage de retard.

Un effort peut être accompli par les différentes structures à ce niveau car si l'on peut noter une progression intéressante en matière de timbres commandés, encore faut-il que cette progression se traduise en timbres effectivement payés. Il serait dommageable que certaines sommes « dorment » à la base et il n'est pas normal que des syndicats accumulent un retard de règlement au détriment de toute l'organisation et donc du développement de l'action. Ce qui pénalise d'ailleurs les sections, syndicats... et adhérents qui « paient » régulièrement.

Alors, avant que l'année se termine... et pour éviter ces retards... A VOS COMPTES !

COMPTE RENDU DU CONSEIL NATIONAL INGÉNIEURS ET CADRES F.G.M.

Secteurs représentés : I.R.S.I.D., Sollac (sidérurgie), Dassault (aéronautique), L.T.T., R.T.C. (construction électrique), Crepelle, Stein Neypic, C.E.M. (électromécanique et mécanique), Peugeot (automobile), Dubigeon (navale), C.E.A.

Ont été discutés successivement :

- la situation dans les entreprises et secteurs industriels représentés,
- l'actualité syndicale,
- l'enquête conditions de travail,
- la diffusion de la plaquette salaires 1976,
- la syndicalisation et l'organisation des Ingénieurs et Cadres dans la F.G.M.

1. TOUR D'HORIZON

Un problème dominant : l'emploi. Partout des inquiétudes sur les conséquences des restructurations industrielles en cours. Ainsi, dans la sidérurgie, les difficultés de Fos-sur-Mer (sur-capacité de production), de la Sollac (évolution du groupe Sacilor), de l'I.R.S.I.D. (dans la mesure où le statut de l'I.R.S.I.D. lie la recherche dans cet institut aux fluctuations de la production sidérurgique). Chez Neypic, la Direction de cette entreprise (du groupe Alstom) apparaît ballottée au gré des vents et des décisions en matière électronucléaire : Neypic va-t-il tomber du côté Creusot-Loire ? Lié également au dossier nucléaire, le sort de la C.E.M. se jouait pendant la réunion de notre conseil... Un C.C.E. extraordinaire était informé le 17.9.1976 que la partie turbo-alternateurs de l'entreprise (du groupe suisse Brown-Boveri) était rachetée par le groupe Alstom (que l'on disait pourtant exsangue !...).

Autre conséquence, étonnante (?) d'une restructuration : après le rachat de L.M.T. par Thomson-C.S.F., les ingénieurs de Thomson-C.S.F. ont, au départ,

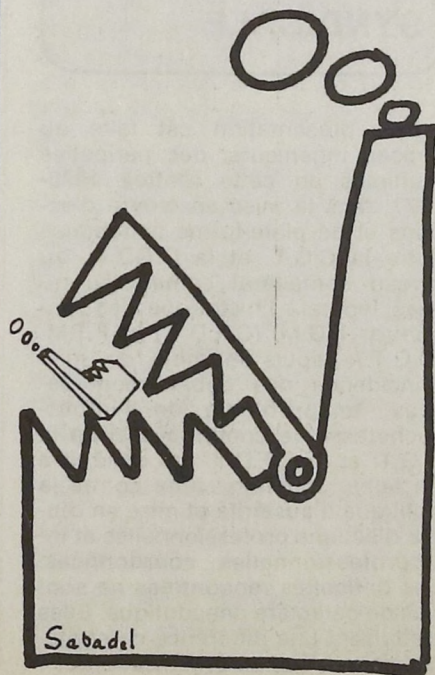
tendance à se comporter « en pays conquis » vis-à-vis de leurs collègues de L.M.T...

Quant au C.E.A., aux prises avec la privatisation progressive de la majorité des activités, c'est bien un problème de statut (pour aujourd'hui) et d'emploi pour l'avenir, qui est posé à tous les travailleurs.

Le représentant de Stein-Industrie explique que le développement considérable à l'exportation, avec recours (normal d'ailleurs...) à la main-d'œuvre locale, a provoqué des « coupes sombres » dans le personnel de chantiers.

Chez Dassault, pas de problème immédiat, mais une inquiétude liée au vieillissement du personnel et aux perspectives d'accord avec les U.S.A. (Mercure 200).

A noter une initiative des Camarades d'Alstom qui, à partir d'un texte rédigé par des ingénieurs de Neypic-Grenoble, diffusent une réponse au pamphlet de l'U.I.M.M. sur l'emploi (texte envoyé par les Directions à tous les ingénieurs et cadres d'Alstom sous forme du



B.I.C., Bulletin aux Ingénieurs et Cadres). A noter également chez Neypic, une consultation aux adhérents sur le nucléaire (un emploi oui, mais pour quoi faire ?).

Emploi et conditions de travail

Bien sûr, les problèmes d'emploi ont des conséquences directes sur les conditions de travail. Ainsi peut-on constater au C.E.A. une pression plus grande sur les I. et C., et sur l'ensemble du personnel en même temps que s'accélère la privatisation. Ce processus est en particulier bien engagé au niveau de la société d'informatique C.I.S.I. (objectif : constitution de la plus grande société informatique d'Europe). Dans ce contexte, on vient de voir au C.E.A. et à Dubigeon (Nantes) le licenciement d'un cadre. L'exemple de Dubigeon est particulièrement intéressant en raison de l'action syndicale qu'il a suscité.

L'action syndicale des Cadres

Dans le cas de Dubigeon Nantes cité au-dessus, l'ingénieur licencié a été défendu par une intersyndicale C.F.D.T.-C.G.C. impulsée par la C.F.D.T. Plus de 60 % des I. et C. du chantier ont participé à un arrêt de travail de deux heures, avec rassemblement dans la cour. Ce n'est pas rien pour les cadres d'un chantier naval.

Sur un autre problème, les classifications, on a vu par ailleurs, chez Stein à Velisy, les ingénieurs et cadres participer aux arrêts de travail avec l'ensemble du personnel.

Par contre, les ingénieurs et cadres ont été totalement absents du conflit Dassault et il semble bien qu'ils ont, pour beaucoup de ces cadres, le sentiment d'être passés à côté de la plaque !...

Les salaires

Les intervenants ont évoqué à plusieurs reprises, la question des salaires. La revendication fédérale des 360 F + 4 % est souvent tronquée des 4 % et, même dans sa forme la plus favorable aux cadres



(360 F + 4 % hiérarchisés), il est évident que cette revendication ne mobilise pas directement les salariés « cadres moyens » ou « supérieurs ». Il y a là une difficulté objective dans les débats sur la question salaire. Mais comment poser autrement la question des inégalités ?

Le climat dans les entreprises

La plupart des camarades présents font état de résultats d'élection « optimisants » avec cependant des problèmes de plusieurs ordres.

- Une faiblesse au niveau de la force syndicale chez les ingénieurs et cadres. Malgré ses efforts, il ne semble d'ailleurs pas que la C.G.T. réussisse vraiment son implantation. La C.F.D.T. semble réellement « mieux placée ». Nous y reviendrons dans la dernière partie de la discussion.

- Des affrontements dans les entreprises entre les cadres et les autres travailleurs. La difficulté pour trouver un interlocuteur, pour négocier dans les entreprises, amène souvent des salariés à se retourner contre leur encadrement à qui on reproche un « statut privilégié » alors qu'ils ne sont pas capables de répondre aux revendications posées par leurs subordonnés.

Un problème très sérieux, pas nouveau bien sûr, mais qu'il faut porter régulièrement dans le débat des syndicats, Unions Métaux et conseil de la F.G.M. Il est évident que nous avons choisi, ingénieurs à la C.F.D.T., une voie difficile et d'autant plus que la C.G.C. et pour d'autres raisons, la C.G.T., mènent

une politique catégorielle (notamment au niveau de la structure syndicale dans l'entreprise).

La solution de nos difficultés réside bien sûr dans une pratique syndicale démocratique permettant l'expression de toutes les catégories : c'est dans cette perspective que doit être élaboré prochainement un texte fixant les modalités concrètes de travail syndical dans les sections de l'automobile.

Autres points abordés : les retraites complémentaires (sensibilisation des cadres contre les attaques portées par les compagnies d'assurances privées au système de retraite par répartition).

2. L'ACTUALITÉ SYNDICALE

Une présentation est faite au conseil Ingénieurs, des péripéties multiples en cette rentrée 1976-1977 dans la mise en œuvre d'actions et de plate-forme communes entre la C.G.T. et la C.F.D.T., au niveau confédéral comme au niveau fédéral : l'historique des rencontres F.G.M. (C.F.D.T.) et F.T.M. (C.G.T.) depuis le mois de juin. L'incidence des débats confédéraux, le problème de l'impôt-sécheresse, le compromis entre la C.G.T. et la C.F.D.T. qui conduit à un appel commun : lutte contre la politique d'austérité et mise en œuvre d'actions professionnelles et interprofessionnelles coordonnées. Les difficultés rencontrées ne sont pas de caractère anecdotique. Elles traduisent une différence de stratégie entre les deux organisations.

- Pour la C.G.T., volonté de privilégier la perspective politique du programme commun de la gauche, et pour cela, rassembler le maximum de gens contre le gouvernement Giscard.

- Pour la C.F.D.T., souci de ne pas créer l'illusion « du tout viendra par un changement politique », mais, au contraire, de mobiliser syndicalement, dans les entreprises, les travailleurs pour ce changement politique.

Bien sûr, les choses ne sont pas toujours ainsi clairement tranchées, mais en définitive, c'est bien notre perspective de socialisme autogestionnaire qui est en cause.

3. IMPLANTATION SYNDICALISATION

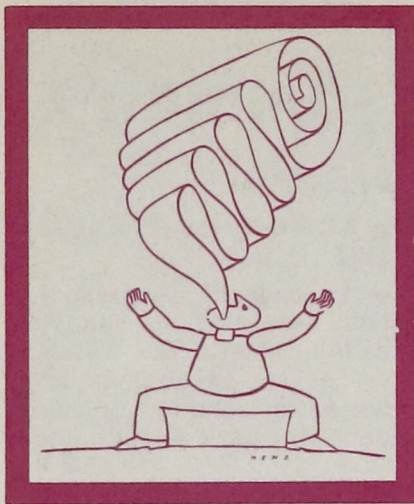
Les camarades du Conseil ont fait un tour d'horizon des différents secteurs représentés, sur la mise en place de la procédure de recouvrement des cotisations Ingénieurs et Cadres. Les situations sont diverses et cette diversité tient notamment aux différences de situation, entre, par exemple, la région Nord où les ingénieurs sont isolés dans des entreprises de production, et la région parisienne, ou la région de Grenoble, où les ingénieurs sont souvent en nombre important dans des centres plus techniques.

De façon générale, on note un progrès important dans la mise en œuvre de la procédure décidée au dernier congrès fédéral. Mais il reste un effort à faire pour verser les cotisations correspondant à l'année en cours. Un travail est en cours, au secrétariat de la F.G.M., pour faire coïncider les versements et les inscriptions au fichier.

Pour l'évolution de la syndicalisation chez les ingénieurs et cadres, le Conseil Ingénieurs a insisté sur la nécessité d'une pratique démocratique dans les sections syndicales, sur la prise en charge dans les syndicats et dans les branches du problème Ingénieurs et Cadres.

N.B. : En 1977, les informations spécifiques aux Cadres : « Les LETTRES aux I. et C. F.G.M. » et « CADRES ET PROFESSIONS » ne seront envoyées qu'aux sections syndicales ayant retourné à la F.G.M., avant février 1977, leur liste à jour d'adhérents I. et C.

Un formulaire sera envoyé aux secrétaires de sections dans le courant du dernier trimestre 1976.



UNE NOUVELLE ETAPE DE NOTRE POLITIQUE D'INFORMATION

Nous venons déjà de franchir en 1976 une étape extrêmement importante en lançant notre information hebdomadaire F.G.M. et en réussissant ce lancement dès la première année. Nous avons ainsi répondu à un besoin réel dans notre organisation pour une information rapide, régulière, sur les conflits, leurs significations, leurs objectifs, leurs résultats, les moyens d'action et de mobilisation des travailleurs, également sur une meilleure connaissance de la politique fédérale, de la vie et l'action fédérale, de la vie des régions et des branches professionnelles.

Bien sûr, nous devons encore nous améliorer, principalement dans l'expression sur les conflits et la politique fédérale, mais sans faire de l'auto-satisfaction, constatons quand même la réussite de cette mise en œuvre de l'info-hebdo, malgré l'effort financier important demandé aux sections et aux militants.

UN PREMIER BILAN

Tout d'abord, nous pouvons constater une couverture toujours plus large de nos sections qui correspond aussi bien à une meilleure implantation qu'à un effort des sections, pour mieux participer à la politique fédérale et donc à un souci d'information plus grand. De 1974, nous sommes passés de 1 258 sections recevant l'information fédérale (B.M. - B.R.S.) à 1 553 sections en 1976, soit 275 sections de plus en deux ans !

En ce qui concerne le nombre d'abonnements, nous avons connu un certain tassement, d'ailleurs prévisible, par la mise en œuvre de l'info-hebdo. Ce tassement a été de l'ordre de moins de 10 %, puisque nous sommes passés de 7 750 abonnés au B.M. mensuel à 7 155.

Cependant dans ce chiffre de 7 155, il faut compter 3 664 options hebdo et là encore, nous avons rempli les prévisions fixées qui étaient la première année de faire 50 % sur la formule « mensuel + hebdo ».

Pour en terminer avec ce bilan, il est important de signaler que certaines régions, où une politique d'information a été menée au niveau des Unions Métaux et des syndicats, ont réussi non seulement le maintien des abonnements 1975 mais parfois largement dépassé les chiffres 1975, connaissant une progression importante, telle la Bourgogne ou la Picardie.

Par contre, d'autres régions n'ont pas réussi à maintenir leurs abonnements 1975, malgré une progression du nombre de sections abonnées. Il y aura certainement un effort à faire pour la campagne d'abonnements 1977, d'autant que nous proposons de franchir une nouvelle étape.

UNE NOUVELLE ETAPE, UN NOUVEAU CHOIX POUR 1977

Lors de la décision du C.F. pour la mise en œuvre de l'info-hebdo F.G.M., nous

avons également fait le choix d'étudier le regroupement de cette info, avec Syndicalisme hebdo. Nous avons d'ailleurs choisi de prendre le format « SYNDICALISME-HEBDO » pour le B.M. et le B.M. HEBDO, afin de marquer notre volonté de rationaliser les publications et préparer les conditions matérielles du regroupement.

L'étude a donc été réalisée : en ce qui concerne les conditions de réalisation, nous avons avancé facilement en gardant comme impératif la continuité de la qualité de réalisation de notre info-hebdo. Il n'en a pas été de même pour réunir les conditions qui nous auraient garanti la sauvegarde de notre potentiel actuel d'abonnements que nous devons pourtant maintenir impérativement pour des raisons de politique fédérale et aussi pour des questions financières.

Il faut savoir que le recensement, effectué par l'administration de Syndicalisme, des abonnés métaux est catastrophique.

Seulement 1 215 abonnés « Métaux » identifiables pour toute la France. Ce chiffre est d'autant plus ridicule que figurent dedans les quelques 900 abonnés de l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie, ce qui ne laisse en fait que 300 autres abonnés Métaux, pour toute la France.

Il est évident qu'en fait il y a bien plus d'abonnés « MÉTAUX » que cela (2 à 3 fois plus) mais il est impossible de les identifier !

Cette impuissance de l'administration de SYNDICALISME à localiser les abonnés métaux donc à les diriger sur la F.G.M. cautionnait la réussite de l'opération regroupement et c'était là un risque que nous ne pouvions pas prendre.

C'est pourquoi, nous avons recherché une troisième solution entre la non-intégration et l'intégration complète, qui permette à nos militants souhaitant bénéficier de l'abonnement groupé en 1977, de l'avoir et permettant à ceux qui, pour 1977, souhaitent souffler un peu, avant de franchir cette nouvelle étape, d'avoir aussi cette possibilité. Cette année 1977 devra donc nous servir à mieux déterminer les abonnés métaux à SYNDICALISME, de franchir une nouvelle étape vers le regroupement total en mesurant déjà dans cette année 1977, le nombre de ceux qui auront choisi cette troisième option.

Ainsi, en 1977, nous chercherons à développer l'info-fédérale et l'info-confédérale, mais pas au détriment de l'une ou de l'autre.

Il est pour nous fondamental de préserver le nombre d'abonnés à l'info-fédérale à travers le B.M. mensuel, outil de réflexion

et de formation de la fédération et l'objectif 1977 est de récupérer au moins les 7 750 abonnements de 1975.

ABONNEMENTS 1977 : 3 OPTIONS

Le Conseil Fédéral dans ce sens a donc choisi de proposer trois options, pour les abonnements 1977 :

- 1) le B.M. mensuel seul, (comme en 1976), 10 numéros = prix 28 F pour l'année.

- 2) le B.M. mensuel + le B.M. hebdo (comme en 1976) : 10 numéros + 36 numéros = prix 78 F pour l'année.

- 3) le B.M. mensuel + Syndicalisme avec encart B.M. hebdo (soit 10 B.M. mensuels + 52 Syndicalisme dont 36 avec encart B.M. hebdo en édition fédérale) : prix 129 F pour l'année.

Pour ceux qui sont abonnés à SYNDICALISME en cours d'année, une solution de jonction existe, voyez vos responsables « abonnements » qui recevront prochainement les formulaires et explications jointes.

Ainsi, par la proposition de ces trois formules d'abonnements, nous franchissons une nouvelle étape dans notre politique d'information, sans que cette étape soit préjudiciable au niveau atteint par notre presse fédérale, mais au contraire qui favorise son développement et le développement de la presse confédérale au sein de nos sections.

Cette proposition posera certainement quelques problèmes administratifs, c'est l'effort que nous demandons aux responsables B.M. des sections qui devront remplir les fiches d'abonnements.

Pour tous détails complémentaires, voyez vos responsables de sections, pour développer les abonnements, discutez-en en section.

L'information ne doit pas être l'affaire de quelques-uns. L'information syndicale est au cœur de l'action, c'est une impérieuse nécessité et un gage supplémentaire de succès pour l'action des travailleurs.

sommaire

- EDITORIAL 2

- ACTION REVENDICATIVE

- La capacité de propositions et la politique unitaire de la F.G.M.-C.F.D.T. . 3 et 4
- Les enjeux stratégiques de notre action syndicale dans la période actuelle 5 à 8

- ACTUALITES SYNDICALES

- C.E.A., Thomson, Fusion Alstom-Atlantique . 9 et 10

- PRATIQUE SYNDICALE

- Trois sections témoignent de leurs expériences 11 et 12
- le point sur les cotisations 12

- INGENIEURS ET CADRES

- Au Conseil national de l'UNICIM-CFDT ... 13 et 14

- INFORMATION SYNDICALE

- L'information au service de l'action 15 et 16

- BULLETIN DU MILITANT F.G.M. C.F.D.T.

- Rédaction, diffusion, administration :

- 5, rue Mayran - 75009 PARIS. Tél. 878.14.50.

- Le directeur de la publication : Albert MERCIER.

- Composition et impression : Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.

- Abonnement : 61 F par an.

- Cet abonnement comprend le B.M. hebdomadaire et mensuel.

- L'abonnement à l'Hebdo seul n'est pas possible.

- Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

- Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

- C.P.P.A.P. N° 636 D 73.

